



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

“Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los  
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Bach. Pacherras Espejo, Ana Eva (ORCID: 0000-0003-3977-5738)

**ASESOR:**

Mg. Amorós Rodríguez, Eduardo Martín (ORCID: 0000-0002-3372-1299)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**CHICLAYO - PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

Dios:

Por concederme la oportunidad de  
alcanzar un logro más en mi  
desarrollo profesional importante  
para mí.

A mi madre:

Por ser el ejemplo de valentía y  
lucha, mujer perseverante ante las  
adversidades de la vida.

A mis hijas:

Por ser la razón que me motiva a ser  
cada día una mejor persona.

Gracias Dios

Ana Eva

## **Agradecimiento**

### **A mi familia:**

Quienes estuvieron siempre junto a mí,  
motivándome en las situaciones más difíciles  
de mi vida.

### **A mis amigos:**

Que me alentaron siempre a continuar con  
mis estudios.

### **A mis docentes:**

A quienes les debo gran parte de mis  
conocimientos, los cuales me ayudaron a  
desarrollar este proyecto.

Finalmente, a la Escuela de Posgrado de la  
Dirección del programa académico de  
maestría en Gestión del Talento Humano de  
la universidad Cesar Vallejo, quien nos  
brindó su apoyo y asesoramiento  
universitario.

La autora

## **Página del jurado**

## Declaratoria de autenticidad

### Declaración de Autenticidad

Yo Ana Eva Pacherras Espejo, egresada del programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo S.A.C., identificada con DNI n° 07268709,

#### DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

- 1.- La tesis es de mi autoría.
- 2.- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3.- La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4.- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificar fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores) auto plagio (presentar como propio a algún trabajo de investigación que ya ha sido publicado), pintería (uso ilegal de la información ajena), o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la universidad César Vallejo.

Chiclayo, diciembre del 2019



Pacherras Espejo Ana Eva

DNI: 07268709

## Índice

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
<b>RESUMEN</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MÉTODO</b> .....	12
2.1 Tipo y diseño de investigación .....	12
2.2 Variables y Operacionalización de variables .....	13
2.3 Población, muestra y muestreo .....	16
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	16
2.5 Procedimiento .....	17
2.6 Método de análisis de datos .....	18
2.7 Aspectos éticos. - .....	18
<b>III. RESULTADOS</b> .....	19
<b>IV DISCUSIÓN</b> .....	26
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	31
<b>VI RECOMENDACIONES</b> .....	32
<b>REFERENCIAS</b> .....	33
<b>ANEXOS</b> .....	41
Matriz de Consistencia .....	41
Instrumentos .....	42
Desempeño laboral .....	44
Autorización para el desarrollo de tesis .....	45
Acta de aprobación de originalidad de tesis .....	46
Reporte de Turnitin .....	47
Formato de autorización para la publicación electrónica de la tesis .....	48
Autorización de versión final .....	49

## Índice de tablas

Tabla 1.- Variables.....	13
Tabla 2.- Operacionalizacion variable independiente.....	14
Tabla 3.- Operacionalizacion variable dependiente.....	15
Tabla 4.- Alfa de Ética.....	17
Tabla 5.- Alfa de Desempeño Laboral.....	17
Tabla 6.- Nivel de Responsabilidad Profesional.....	19
Tabla 7.- Nivel de Orientación profesional.....	20
Tabla 8.- Nivel de Vocación profesional.....	21
Tabla 9.- Nivel promedio de Ética.....	22
Tabla 10 Nivel de Integridad.....	23
Tabla 11 Nivel de Liderazgo.....	24
Tabla 12 Nivel Promedio de desempeño laboral.....	25
Tabla 13 Nivel de correlación entre las variables.....	26

## Índice de figuras

Figura 1.- Nivel de Responsabilidad Profesional.....	19
Figura 2.- Nivel de Orientación profesional .....	20
Figura 3.- Nivel de Vocación profesional .....	21
Figura 4.- Nivel promedio de Ética.....	22
Figura 5.- Nivel de Integridad.- .....	23
Figura 6 .-Nivel de Liderazgo.-.....	24
Figura 7.- Nivel Promedio de desempeño laboral.- .....	25



## RESUMEN

Esta investigación tiene por nombre “Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo”, su objetivo principal fue determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chiclayo.

El estudio de investigación es de tipo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, el método fue hipotético deductivo, la población la conformo los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo con 898 trabajadores y una muestra de 68 trabajadores de la categoría empleados permanentes, que integran la institución, el muestreo fue por conveniencia. Se realizó la confiabilidad y validación de los instrumentos contextualizados a la realidad de la entidad, utilizando el alfa de Cronbach siendo el ,098% para ética profesional y ,698% para desempeño laboral.

Para la constatación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson ya que el objetivo fue determinar la influencia de las variables de estudio, llegando a un nivel de confianza de 89,9% de los resultados. Se concluyó que existe incidencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo – 2019, esto es debido a que el indicador demuestra que existe un grado de relación medio alto entre las variables Ética profesional y Desempeño Laboral a un nivel de 89,9%

**Palabras clave:** Ética profesional, desempeño laboral, trabajadores.

## **ABSTRACT**

The research presented is called “Influence of professional ethics in the work performance of workers of the Provincial Municipality of Chiclayo” - 2019, aimed to determine the incidence of professional ethics in the work performance of workers in the Municipality of Chiclayo

The research study is correlational, with a non-experimental cross-sectional design, the method was hypothetical deductive, the population was formed by the workers of the Provincial Municipality of Chiclayo with 898 workers and a sample of 68 workers that make up the institution, Sampling was for convenience. Reliability and validation of the instruments contextualized to the reality of the entity was performed, using Cronbach's alpha being 098% for professional ethics and 698% for work performance.

To verify the hypothesis, Pearson's correlation coefficient was used since the objective was to determine the influence of the study variables, reaching a confidence level of 89.9% of the results. It was concluded that there is an incidence of professional ethics in the labor performance of the workers of the Provincial Municipality of Chiclayo - 2019, this is because the indicator shows that there is a medium-high degree of relationship between the variables Professional Ethics and Labor Performance a level of 89.9%

**Keywords:** Professional ethics, work performance, workers.

## I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática trata sobre la ética profesional, tema muy delicado que se viene presentando en las empresas, sobre todo en las de carácter público, la cual cada día está perdiendo valor. Antes de abordar el problema a profundidad debemos conocer y tener en claro los conceptos de las variables que han sido objeto de investigación como es:

La Ética, es la moralidad de un ser humano ante la sociedad, es decir que el hombre es dueño de sus acciones ya que mediante su raciocinio puede determinar lo que es bueno o malo al momento de realizar una determinada acción. Pérez (2012)

Profesión:

Fernández (2001) La profesión es una formación de una actividad especializada que una determinada persona adquiere con diferentes fines, entre ellas tenemos: solvencia económica, desarrollo académico y espiritual. Así mismo toda profesión posee normas y reglas para conducirse de manera correcta en el ambiente laboral. Por lo tanto, las profesiones son el enlace básico para el progreso de la nación y la cultura de un determinado país. Schein (1970).

Ética profesional

Luna (2016) Forma correcta de conducirse de un individuo en el ambiente laboral, empleando valores éticos, normas, leyes, etc. Porras (2009)

La ética profesional nos permite actuar con responsabilidad, respetando las normas, reglamentos, que nos permitirán desarrollarnos y formarnos como profesionales, por ello es importante para las empresas dar a conocer a sus colaboradores dentro de su cultura organización, el manual del código de ética la cual ayudara a lograr una buena imagen institucional.

Borges y Begin (2019) En su artículo titulado "Ética organizacional en entornos de salud", el propósito del artículo es dinamizar la importancia de la ética organizacional para las empresas de salud. En el sector salud, los empleados deben tener alta moral para poder ofrecer un servicio con empatía.

Tayebi, Omidi y Chahkhoei (2019) En su artículo titulado "Barreras de la ética profesional desde el punto de vista del enfermero". Las enfermeras indican que no pueden desempeñarse en su lugar de trabajo de acuerdo con los estándares éticos, porque hay trabajadores inmorales.

Trujillo (2018) En su artículo titulado "La ética profesional en el futuro del derecho". La ética es transversal en todos los campos profesionales. Los abogados aún deben tener su ética impecable para poder administrar justicia.

Iznaga y Parra (2017) En su artículo titulado "Ética e información profesional". Analizar la bibliografía sobre ética en el Centro de Información en Ciencias Médicas de Guantánamo, los medios de tecnología de la información y tecnologías de la información deben aplicar criterios éticos porque manejan información confidencial y relevante.

Cuevas y Rodríguez (2017) En su artículo titulado "Responsabilidad social y ética en la gestión pública". Las empresas gubernamentales deben practicar la responsabilidad social, en manos de la ética, que es mejorar la calidad de vida de las personas, pero con probidad.

Navia y Hirsch (2015) En su artículo titulado "Ética profesional en estudiantes de dos universidades mexicanas". Se concluyó que existe una primacía de las habilidades cognitivas y éticas, los resultados mostraron que los estudiantes tienen baja ética. Destacando su deficiencia en el trabajo y el respeto por las normas que regulan el funcionamiento de la universidad.

Los nuevos líderes que hoy en día dirigen organizaciones exitosas, buscan atraer como equipo de trabajo aun perfil profesional, no solo que cuente con habilidades y competencias, que les permitan incorporarse al mundo del trabajo, sino también es importante que estos, cuenten con valores y actitudes.

En el contexto internacional podemos observar que empresas multinacionales están envueltas en temas de corrupción, tal es el caso de Odebrecht, donde se le sindicó de cancelar coimas a trabajadores públicos de 12 naciones.

Estados Unidos (2016). La Volkswagen, colocó un software que falseaba datos sobre emisión de gases al espacio, esto en su línea de automóviles. Esto muestra que las empresas más relevantes a nivel mundial también trabajan sin ética profesional. Las empresas de gran envergadura deben de realizar sus operaciones con ética y no cometer actos dolosos.

### Desempeño laboral

Rendimiento que muestra el empleado al momento de hacer una actividad encomendada, la cual la puede realizar con eficiencia y eficacia, según factores motivacionales. (Gómez & Tamayo, 2009). Campos Gutiérrez y Matzumura (2019) En su artículo titulado “Rotación de puestos y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un Centro de Salud Especializado”. Por lo tanto, debe considerarse su impacto directo o indirecto en el desempeño laboral.

Ramos, Barrera y Fernández (2019) En su artículo titulado “Identificar el nivel de desempeño laboral mediante escalas cortas de autoinforme. Las empresas pueden utilizar este cuestionario que permite analizar el funcionamiento de los empleados. El cuestionario consta de 18 ítems de desempeño laboral individual (IWPQ)

Vargas y Flores (2019) “Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios”. El propósito de este artículo es caracterizar la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los bibliotecarios de la ciudad de Mérida, México. Participaron 193 bibliotecarios provenientes de diferentes bibliotecas universitarias y especializadas ubicadas en Mérida, Yucatán. De los cuales 74 (38,30%) eran hombres y 114 (59,10%) mujeres.

Díaz y Gutiérrez y Amancio (2018) Absentismo y desempeño laboral en el área de enfermería en el área crítica. En este momento, se prefiere que los profesionales de enfermería mejoren su efectividad a través de su atención regular y buen desempeño profesional. Marisquirena, Iñigo y Passarini (2018). La concepción tradicional del desarrollo de los planes de estudio en la universidad y la evaluación del desempeño profesional se entienden como relaciones lineales, como fenómenos de causa-efecto entre sus partes: las demandas sociales, el bagaje de formación de los estudiantes, el desarrollo científico y técnico.

Carmona y Roras (2017) Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral”. El propósito de este trabajo es identificar la influencia de la inteligencia emocional en las organizaciones en la actualidad, especialmente considerando el efecto que diferentes inteligencias pueden tener en relación con la generación de conocimiento en la organización.

En la Administración Zona La Delicia del Distrito Metropolitano de Quito, “ENRÍQUEZ, J. (2013), manifiesta que. La moral es un cumulo de principios, normas, costumbres que regulan el comportamiento personal y social de las autoridades, funcionarios, secretarias, y empleados de la entidad. Por lo tanto, es muy importante la moral dentro de una institución.

En el contexto nacional, nuestro país no se escapa de esta realidad problemática y como muchos otros países, atraviesa una grave crisis de valores morales, pues estos han sido cambiados por otros de símbolo material, calculados en términos de utilidad, beneficio o provecho personal; ni siquiera los derechos humanos prevalentes han sido un obstáculo para ello. Esta falta de ética y valores nos llevan a cometer acciones que nos denigran como personas y profesionales, llevándonos a pasar por encima de todo y de todos, con tal de lograr intereses propios, podemos observar en nuestro gobierno que se encuentra envuelto en temas de corrupción, presidentes presos, perseguidos políticos e inclusive nos está llevando a tomar decisiones drásticas como es la disolución del congreso de nuestro país.

En el contexto local: las entidades públicas , no son ajenas a esta terrible realidad, tal es el caso de la Comuna Chiclayana con dos Alcaldes presos y funcionarios procesados por abuso de autoridad y malos manejos de los bienes y servicios del estado, reflejados en los trabajadores y funcionarios de esta Institución, quienes muchos de ellos han perdido valores éticos, motivados por intereses personales, económicos, políticos, sindicalismo, chismes, envidias y favoritismos, conductas que repercute en su rendimiento. La Comuna es la Institución que representa a la ciudadanía chiclayana, tiene como autoridad máxima al electo Alcalde señor Bachiller en Economía Marco Antonio Gasco Arrobas, con un periodo de gobernabilidad 2019-2022.

El palacio Municipal está situado en la calle San José N° 893, así como parte de las oficinas se encuentra ubicada en la calle Elías Aguirre N°240, en el edificio de la ex Mutual

Chiclayo, está compuesta por 46 unidades orgánicas cada una con funciones específicas al servicio de la ciudadanía. En la actualidad su planilla de personal asciende a más de 898 trabajadores bajo diferentes modalidades de contratos, como personal nombrado, obreros, CAS y locadores de los cuales la mayoría del personal nombrado han demostrado mediante diferentes factores no tener una formación integral y que carecen de valores y actitudes para conducirse con ética profesional, el cual se ve reflejado en su mal desempeño laboral.

Teniendo en cuenta los diferentes acontecimientos nacionales e internacionales que han puesto entre dicho la conducta ética de ejecutivos de empresas, aparece la necesidad de plantearnos la interrogante en esta investigación sobre la incidencia entre las dos variables objeto de estudio. ¿Existe incidencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo – 2019?

Los antecedentes o trabajos previos que se consideró. En el plano internacional Zans (2017), en su tesis titulada “Clima Organizacional y desempeño laboral. Tiene como meta evaluar la relación entre Clima y el desempeño. Se puede concluir que si hay evidencia de mejoras en las variables. Los trabajadores de la Municipalidad de Chiclayo no demuestran un desempeño laboral eficiente debido a la falta de ética profesional que existe en la Institución.

Nangolo (2017) en su tesis “Satisfacción laboral y desempeño laboral”. El objetivo principal del estudio actual fue realizar una encuesta sobre la satisfacción laboral de los gerentes de línea en el municipio de la ciudad de Windhoek (CoW). La identificación de tales variables podría empoderar al municipio de CoW para desarrollar programas y políticas diseñadas para mejorar sus niveles de satisfacción laboral.

O’Rourke (2017) en su tesis "Códigos de ética". La idea de un código dentro de la institución tuvo su origen hace más de 200 años, el código fue creado para que los empleados puedan mejorar su comportamiento y por ende la cultura de la empresa.

Chin mei, Chua wei shian, Ong kang nien, Tan sin hui, Wong schi loon (2016) en su tesis "El impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados en prudential

assurance malaysia berhad en seberang jaya, penang". Se concluye que la motivación es fundamental en los colaboradores para poder lograr los objetivos de la empresa.

Palomino y Peña (2016), en su tesis "el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Su objeto fue ver si existe relación del clima y el desempeño. Concluyendo que el clima organizacional, puede mejorar en el mediano o largo plazo el desempeño laboral.

León y Suntasig (2015), en su tesis titulada "Incidencia de la ética profesional en el personal del gobierno autónomo descentralizado del cantón pujilí dentro del desempeño laboral en los dos últimos periodos de administración. (2007-2010) - (2010- 2014)". El objetivo de la investigación estuvo enfocado a un desempeño de las actividades transparente dentro del servicio público, con eficacia, eficiencia en beneficio de todos los ciudadanos que requieran del servicio en el GAD Municipal. Según los resultados se llegó a la conclusión que la institución debe instruir a su personal mediante capacitaciones sobre ética profesional. Las diferentes áreas de la Municipalidad, no cuenta en su mayoría con profesionales éticos por ello lamentablemente muchas instituciones públicas no tienen una muy buena imagen ante la sociedad quedando desprestigiadas y sin credibilidad alguna.

Pacholczyk (2015) en su tesis "Cuestiones éticas en la mejora moral y social". Esta discusión también permite distinguir diferentes niveles y aspectos de evaluación ética a los que puede estar sujeto un MB. El mejoramiento moral es un término potencialmente ambiguo. Algunos pueden objetar el uso del término mejoramiento moral porque se refiere solo a ciertas capacidades y no transmite un mensaje normativo claro.

Barragán (2014), en su tesis, titulada Ética profesional, plantea como objetivo conocer la formación en ética profesional, los resultados obtenidos precisan que el alumnado conoce las acciones no éticas durante el quehacer profesional. Se concluye que los educandos si conocen sobre las faltas éticas que se pueden producir en el ejercicio de sus funciones, como regalos, coimas, etc.

En lo que respecta al contexto nacional Luna (2017), en su tesis titulada "Ética profesional y desempeño docente". Planteo examinar la relación entre ética profesional y desempeño.



Según los resultados de la investigación se pudo afirmar que existe relación significativa entre ética profesional y desempeño. Por lo tanto, es importante que las organizaciones busquen mecanismos para que los docentes trabajen con ética.

García y Torres (2017), en su tesis “Actitud Ética y Desempeño Laboral, busco la influencia de la Actitud Ética y Desempeño Laboral, de acuerdo a los resultados se llegó a la conclusión que existe influencia entre el comportamiento ético y la productividad, por lo cual los tesisistas se recomienda implementar programas de sensibilización sobre la importancia de la actitud ética durante el ejercicio de las labores institucionales.

Calderón (2016) en su tesis “Código de ética del contador público” tuvo como objetivo ver la influencia que hay entre el Código de Ética del Contador. Se concluye que es necesario que este código sea publicitado en todos los miembros de contaduría pública.

Para concluir con los antecedentes, abordaremos el contexto local Cabanillas y Torres (2017) en su tesis titulada “compromiso organizacional y desempeño laboral” busca ver los niveles de asociación del Compromiso organizacional y desempeño. Un alto porcentaje concuerda que hay un grado de tipificación hacia su organización. Concluyendo que hay una influencia alta de la variable independiente en la dependiente%.

Hernández (2016) en su tesis titulada La cultura organizacional y desempeño laboral. Tiene como fin determinar si coexiste correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. En conclusión, la empresa debe de fortalecer sus costumbres, tradiciones y creencias para que sus trabajadores tengan un rendimiento óptimo.

Gallegos (2016) en su tesis “La ética pública en el desempeño profesional” busco conocer que estrategias pueden contribuir a mejorar la efectividad de los empleados. Arribando a la conclusión de que las capacitaciones en ética profesional, y moralidad ayudan a que los colaboradores sean más eficientes.

Dentro de las teorías relacionadas al tema. En lo que respecta a la Ética, Luna (2017) citado por Porras (1990), define a la ética como la forma responsable de proceder de un profesional en su ambiente laboral, respetando normas, leyes y valores.

### Importancia de la Ética Profesional

Es importante puesto que permite amalgamar los valores, virtudes y moral de los colaboradores, todo esto enfocado a los objetivos que persigue la organización. Sánchez (2019)

### Dimensiones

Responsabilidad profesional. Castro (1998) manifiesta que conlleva a que los profesionales estén actualizando sus conocimientos, sobre técnicas, rutinas, sobre su norma. También debe de instruirse sobre cómo comportarse adecuadamente dentro de la organización. (p 100). La responsabilidad tiene los indicadores como Merma de valores, educación con calidad, compromisos profesionales, etc.

### Orientación

Castro (1998) es una herramienta para acatar una profesión conforme a sus competencias; es decir se debe de tener en claro que desde la etapa de educación básica se debe tener en cuenta que profesión se debe seguir. Para lograr ser profesionales se debe de sacrificar objetivos. 100.

### Vocación

Castro (1998), La profesión sirve a las personas para vivir dignamente y realizarse como individuo, además le permite socializar con sus semejantes. Los profesionales tienen que tener la vocación de brindar un buen servicio aplicando sus conocimientos profesionales. (p.101).

### Definición de Desempeño Laboral

Chiavenato (2002) viene a ser la energía del colaborador, el cual la despliega dentro de una empresa. Es la mixtura de su conducta con sus resultados, es necesario que la gerencia tenga mecanismos para poder incentivar a los trabajadores a realizar un trabajo eficaz.

El desempeño define el rendimiento profesional, está relacionado con la capacidad que tiene el empleado de realizar sus actividades en el menor tiempo y coste posible, incrementado la productividad. (Gómez & Tamayo, 2009).

Latif, Ahmad, Qasim, Mushtag, Frdoos & Naem (2013). La satisfacción laboral de los empleados es fundamental para la supervivencia de la organización. El desempeño en las organizaciones se divide en dos factores, organizacional y laboral. (Otley, 1999). Petty, McGee and Cavender (1984). Un desempeño eficiente de los empleados es vital para la organización, se debe buscar que haya trabajadores creativos e innovadores con iniciativa. Si los empleados tienen desempeños altos e importantes, pueden mejorar su nivel de vida, salarios más altos, aumento de bienes disponibles para el consumo, etc (Griffin et al., 1981).

#### Importancia del desempeño laboral

Para Robbins y Timothy (2013, p.555) existen 3 importantes comportamientos:

a. Desempeño de la tarea: Relacionado con la realización de las funciones que debe desplegar en su sitio de trabajo lo cual ayuda a la elaboración de un bien con el fin de apoyar a las necesidades de la institución.

b. Civismo: Está relacionado con el trato que se da entre los compañeros de trabajo, el cual debe ser con tolerancias, dándose consejos de forma productiva y positiva con el objeto de alcanzar las metas establecidas.

c. Falta de productividad: Son las relaciones que dañan el vínculo laboral entre empresa-empleado. Son los actos ilícitos que se dan en una organización como los robos, hostilidad entre compañeros de trabajo y ausentarse con frecuencia, lo cual afecta a la producción.

#### Evaluación del Desempeño.

Chiavenato (2007) se debe implementar mecanismos de medición de la productividad de los colaboradores. Alles, (2002). La evaluación permite detectar las debilidades de los empleados y a través de esto, establecer medidas correctivas.

#### Integridad

“Es cuando los colaboradores se desempeñan de forma tal que coincide sus pensamientos con su actuar laboral. Tienen la capacidad de expresar sus ideas de forma asertiva. Sus ideas y opiniones están en función a su labor cotidiana.

### Liderazgo

“Es influir en los demás y modificar su conducta para llevarlos al logro de los objetivos. Se tiene que aplicar técnicas de motivación intrínseca y extrínseca. El líder tiene que inspirar y ser un modelo a seguir”.

### Empowerment

“Es la delegación o el poder que se les otorga a los colaboradores para tomar decisiones en favor de su área. El empleador debe delegar la toma de decisiones, puesto que esto contribuye a un mejor abanico de oportunidades y decisiones más relevantes”.

### Iniciativa

“Es la tendencia a proceder anticipadamente. Es iniciar con coherencia las acciones de la empresa. Es la búsqueda de nuevas ocasiones”. Está en función también a la capacidad del colaborador de buscar soluciones a los conflictos laborales.

### Orientación al Cliente

“Todos los componentes de la empresa deben tener un solo objetivo, el cual es la satisfacción del consumidor. Los colaboradores deben entender que el activo más importante son los consumidores o administrados, a los cuales se les debe superar las expectativas sobre el servicio.

### Trabajo en equipo

“Es la capacidad de buscar la colaboración y cooperación de los colaboradores. Es necesario que los colaboradores se encuentren integrados. Este grupo de personas deben compartir objetivos comunes y tareas”. El trabajo en equipo simplifica las actividades, y contribuye a realizar las operaciones de forma más efectiva

### Objetivos de la Evaluación del Desempeño.

Chiavenato, (2007). Es mejorar las relaciones humanas y el desarrollo personal. Posteriormente después de las evaluaciones se proponen medidas correctivas, para superar las debilidades.

La presente investigación se justifica Según Ñaupas (2013) Esta investigación se justifica porque en años pasados y en la actualidad observamos la falta de ética profesional en nuestras entidades públicas y/o privadas. Mediante esta investigación permitirá conocer los problemas a profundidad que tiene la Municipalidad, con el propósito de implementar estrategias dirigidas a los trabajadores de la Institución, mediante capacitaciones de sensibilidad que aborden temas sobre ética profesional y sus consecuencias en el desempeño laboral.

Otro de los aportes de este trabajo, se encuentra en el hecho de que, a través de su ejecución, se abren las posibilidades de mejorar la ética profesional de los trabajadores de la Municipalidad.

Finalmente, este trabajo socialmente beneficia a los trabajadores de la Municipalidad, puesto que se les brindará mejoras en la formación de su ética profesional que incluye valores, normas, etc. y que estos les permitirá tener un buen desempeño laboral, que pueda ayudar a brindar un servicio de calidad en beneficio de la sociedad en general.

Por lo antes mencionado, se formula la siguiente interrogante ¿Existe influencia de la ética profesional en el desempeño laboral? Como objetivo general: Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral. Como objetivos específicos: Analizar la Ética profesional en los trabajadores. Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores. Implementar las dimensiones de la Ética profesional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. Finalmente, la Hipótesis H1 La ética profesional si tiene influencia en el desempeño laboral. H:0 La ética profesional no tiene influencia en el desempeño laboral.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

#### Tipo

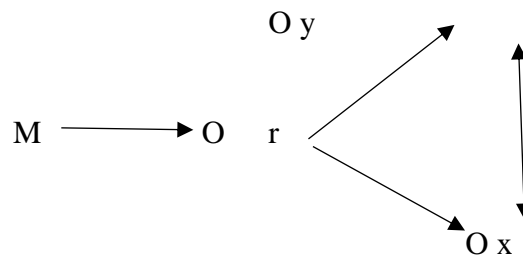
Según Hernández (2010) la investigación es descriptiva – correlacional. Debido a que se describieron las variables en su estado natural, para luego analizar y diagnosticar su influencia entre ambas”. Las investigaciones descriptivas buscan identificar las causas de la problemática.

#### Diseño

##### Trasversal:

Según Hernández (2010) los diseños transversales aplican los instrumentos y recogen la información en un solo momento, es decir en una sola fecha. A la vez es No Experimental, debido a que las variables no se experimentaron, solo se describió lo que se encontró en un momento determinado.

#### Estructura:



#### Dónde:

- M : Muestra
- O : Observación
- R : Coeficiente de correlación.
- O y: Variable independiente
- O x: Variable dependiente

## 2.2 Variables y Operacionalización de variables

### Variables

Independiente (Ética Profesional).

Dependiente (Desempeño Laboral).

Tabla 1 Variables

<b>Ética Profesional</b>			<b>Desempeño Laboral</b>	
Ética	aplicada,	que	Chiavenato	(2002)
encamina	la	conducta	desempeño	está asociado al
humana	en	el ámbito	nivel	de eficiencia
profesional	(Porras	muestra	el	colaborador
1990).				
			hacia la empresa.	
Fuente elaboración propia				

## 2.2.1 Operacionalización de variables

Tabla 2 Operacionalización variable independiente

Variable	Dimensión	Índice	Ítems	Instrumento	Escala
V1 Ética profesional	Responsabilidad profesional	Pérdida de valores	Responsabilidad ante los problemas de los administrados	Cuestionario	Tipo Likert TA A I D TD
		Enseñanza eficaz	Educación con calidad.		
		Socializar	Adecuada convivencia e información.		
		Trato con las personas	Valorar el buen trato con las personas.		
		Satisfacción	Satisfacción con la función que realiza en su trabajo.		
		Resolución	Corregir desempeño laboral.		
			Desconfianza de algunos trabajadores		
			Solucionar problemas técnicamente		
		Confianza	Trabajador de confianza para su Institución.		
		Desarrollo profesional	Trabajar profesionalmente		
		Toma de decisiones	Tomar decisiones profesionales importantes.		
	Orientación profesional  Vocación Profesional	Dignidad	Una profesión con dignidad.		
		Cultivación de valores	Cultiva el valor de la lealtad.		
		Reglas morales	Cumplir los reglamentos		
		Virtud y honradez	Compañeros de trabajo la virtud de la honradez.		
		Cultura profesional	Ayuda a educar el carácter del administrado.		
		Relación con los administrados	Buena relación con los administrados..		
		Valor de la libertad	Ejercicio de su profesión el valor de la libertad.		
			Justicia en la profesión.		
			Se respetan los valores morales		
		Reconocimiento	Reconocida y valorada por sus jefes inmediatos, y/o compañeros de trabajo.		
		Alcance de éxito	Ayudar a los demás es más importante que alcanzar el éxito.		
		Trato social	Ambiente cordial entre compañeros de la Institución		
		Relación trabajador	Buena relación como trabajador de su institución		
		Generosidad	Generoso en el ejercicio de su profesión		
		Principios morales	Principios morales que exige la formación profesional.		
		Cumplimiento	Demostrado valores morales en el cumplimiento de su profesión.		
		Socialización	Adecuada a la formación de la ética del profesional		
		Clima	Existe un ambiente laboral adecuado		
		Errores profesionales	Conozco mis errores profesionales.		
		Consideración de opiniones	Compañeros que consideran mi opinión		
		Evaluación de sus acciones	Enfrentar conflictos en mi centro de laboral.		
			Evaluar los resultados de sus acciones		

Fuente: Elaboración propia



Tabla 3 Operacionalizacion variable dependiente

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Instrumentos	Escala
V2 Desempeño laboral	Integridad	Acciones	Las acciones que realiza para desarrollar su trabajo las realiza con integridad	Cuestionario	Tipo Likert TA A I D TD
		Honestidad	Considera usted, que se conduce en su trabajo con total honestidad		
		Comunicación	Considera usted, que brinda una comunicación efectiva entre sus administrados y compañeros de trabajo.		
		Coherente	Es usted coherente cuando quiere comunicar algo		
	Liderazgo	Valores	Practica usted valores en su institución.		
		Guía	Se considera usted un profesional, que guía correctamente los objetivos de la institución		
		Respeto opiniones	Considera usted que está respetando las sugerencias y opiniones de los demás		
		Confianza	Cree usted que como líder genera confianza dentro de su personal		
	Empowerment	Autonomía	Considera usted que, su institución le brinda autonomía para desenvolverse en su trabajo		
		Responsabilidad	Asume usted las responsabilidades que se le da en las actividades que realiza dentro de su institución		
		Establece objetivos	Se involucra en los objetivos establecidos por la institución		
		Establece tiempos	Considera usted que su institución le brinda los tiempos necesarios para desarrollar un trabajo		
	Iniciativa	Acciones			
		Oportunidades	Considera usted que su institución le brinda oportunidades de desarrollo profesional		
		Soluciona problemas	Ayuda a solucionar los problemas de sus administrados y de sus compañeros de trabajo		
	Orientación al cliente	Colabora	Colabora usted, con las diferentes actividades que realiza su institución		
		Servicio	Creé usted que esta brindado un buen servicio de calidad a sus administrados		
		Comprensión	Comprende usted a sus administrados , cuando estos vienen de malhumorados		
		Esfuerzo	Se esfuerza usted para satisfacer en el servicio que le brinda al administrado		
		Resuelve problemas	Considera usted que ayuda a los administras a resolver sus problemas		
	Trabajo en equipo	Grupo de trabajo	Considera usted que , se integra con facilidad al grupo de trabajo.		
		Coopera	Coopera usted con las actividades que realiza su área, para lograr un objetivo		
		Capacidad	Considera usted que tiene capacidad de trabajar en equipo		

Fuente: Elaboración propia

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### Población

Según Tamayo y Tamayo (2003). “La población está conformada por un conjunto de sujetos los cuales son homogéneos. Se tomó como población a 898 trabajadores de la modalidad empleados nombrados que realizan labores administrativas de la Municipalidad de Chiclayo.

### Muestra

Ñaupas, Novoa, Mejía y Villagómez (2013) la muestra es una parte representativa del universo. Se tomó como muestra a 68 trabajadores.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n = muestra.

N = Población.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza.

d = Límite aceptable de error de muestra

$$\begin{aligned} M &= (898 \times [1,96]^2 \times 0,05 \times 0,95) / ([0,05]^2 \times (898 - 1) + [1,96]^2 \times 0,05 \times 0,95) \\ &= 67.57 \\ n &= 68 \end{aligned}$$

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnicas

García (1993). “La encuesta es una técnica que sirve para la compilación de la información a través de preguntas con distintas respuestas”.

### Instrumentos

Se aplicó un cuestionario con una serie de 33 y 23 afirmaciones compuesto por 5 niveles de respuesta, el cuestionario se utiliza cuando la muestra es relativamente significativa.

Validez. - Para poder aplicar los instrumentos, estos fueron visados por profesionales, los cuales poseen conocimiento en el tratamiento y aplicación de las variables.

Confiabilidad. - Se utilizó el Alfa de Cronbach para medir el grado de confiabilidad, el cual nos dará el resultado de nuestra investigación.

Tabla 4 Alfa de Ética

Fiabilidad	
Alfa	Elementos
,898	33

El alfa de cron Bach es de 0.89% para Ética Profesional

Tabla 5 Alfa de Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa	Elementos
,696	23

El alfa de cron Bach es de 0.69% para desempeño laboral

## 2.5 Procedimiento

Se describieron las variables en su estado natural, luego se procedió a comparar los trabajos previos y poder nutrir las bases teóricas. Se realizó la operacionalización de las variables para poder obtener los ítems, que pasaron a los cuestionarios. Se aplicó el cuestionario, el cual previamente fue validado. De su aplicación se analizaron posteriormente los resultados, para poder llegar a las conclusiones y recomendaciones.

## 2.6 Método de análisis de datos

Quezada (2010, p. 132), Se debe emplear un enfoque cuantitativo. Codificación para ordenar datos, tabulación de datos mediante cuadros estadísticos, interpretación de datos mediante el programa SPSS, Excel, etc.

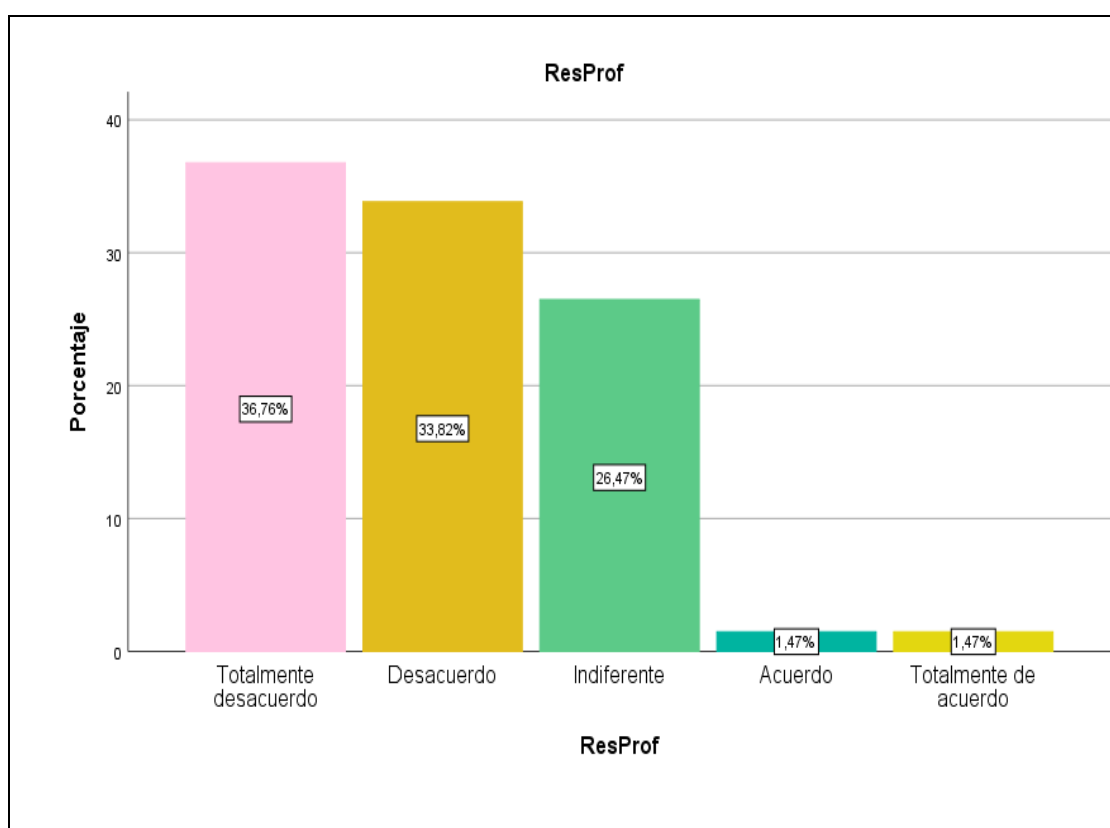
## 2.7 Aspectos éticos. -

Para la doctora Calvo (2015) la ética es una rama de la filosofía que estudia la moralidad de los actos humanos. Los aspectos éticos que se consideraron en esta investigación fueron las siguientes: Validez, respeto, responsabilidad, claridad en los objetivos de la investigación.

### III. RESULTADOS

Tabla 6 Nivel de Responsabilidad Profesional

Responsabilidad Profesional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	25	30,9	36,8	36,8
	Desacuerdo	23	28,4	33,8	70,6
	Indiferente	18	22,2	26,5	97,1
	Acuerdo	1	1,2	1,5	98,5
	Totalmente de acuerdo	1	1,2	1,5	100,0
	Total	68	84,0	100,0	

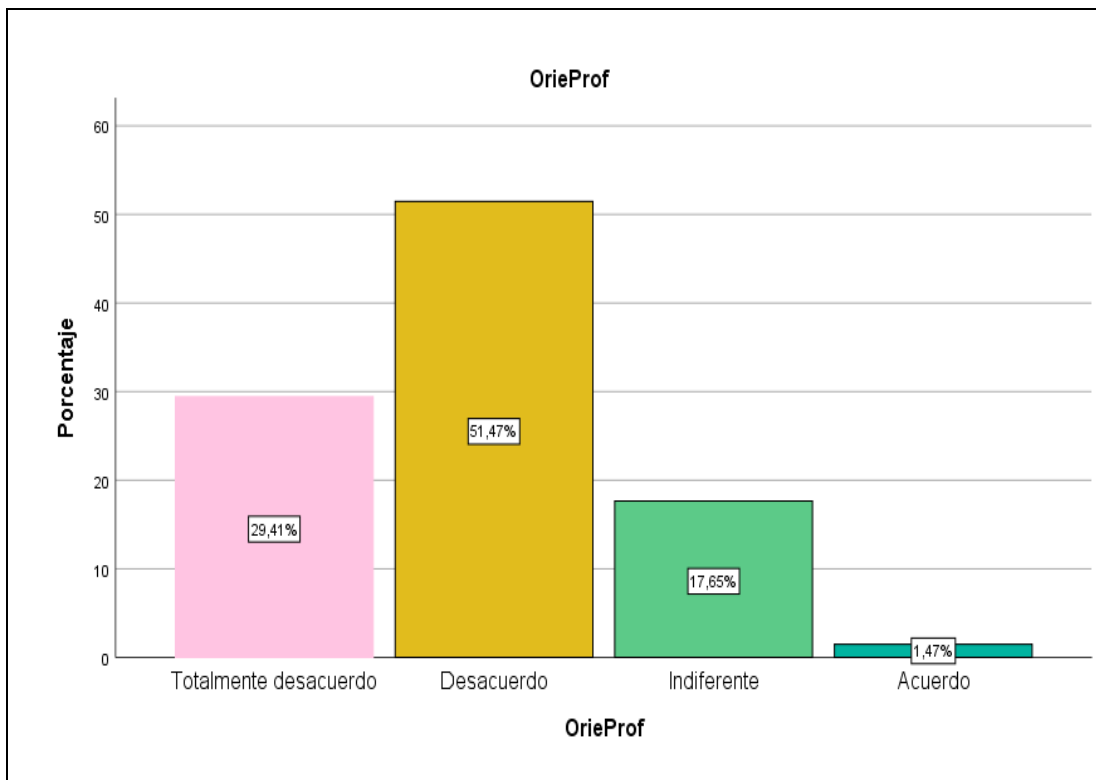


**Figura 1.- Nivel de Responsabilidad Profesional**

Del 100% de encuestados, el 59,3% está totalmente en desacuerdo que los colaboradores tengan responsabilidad Profesional, 26,47% es indiferente y el 2,94% está totalmente de acuerdo. Estos indicadores muestran que el nivel de responsabilidad profesional es deficiente. Los colaboradores consideran no tener una educación con calidad y no mantienen una buena relación y comunicación, entre otras.

Tabla 7 Nivel de Orientación profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	20	24,7	29,4	29,4
	Desacuerdo	35	43,2	51,5	80,9
	Indiferente	12	14,8	17,6	98,5
	Acuerdo	1	1,2	1,5	100,0
	Total	68	84,0	100,0	

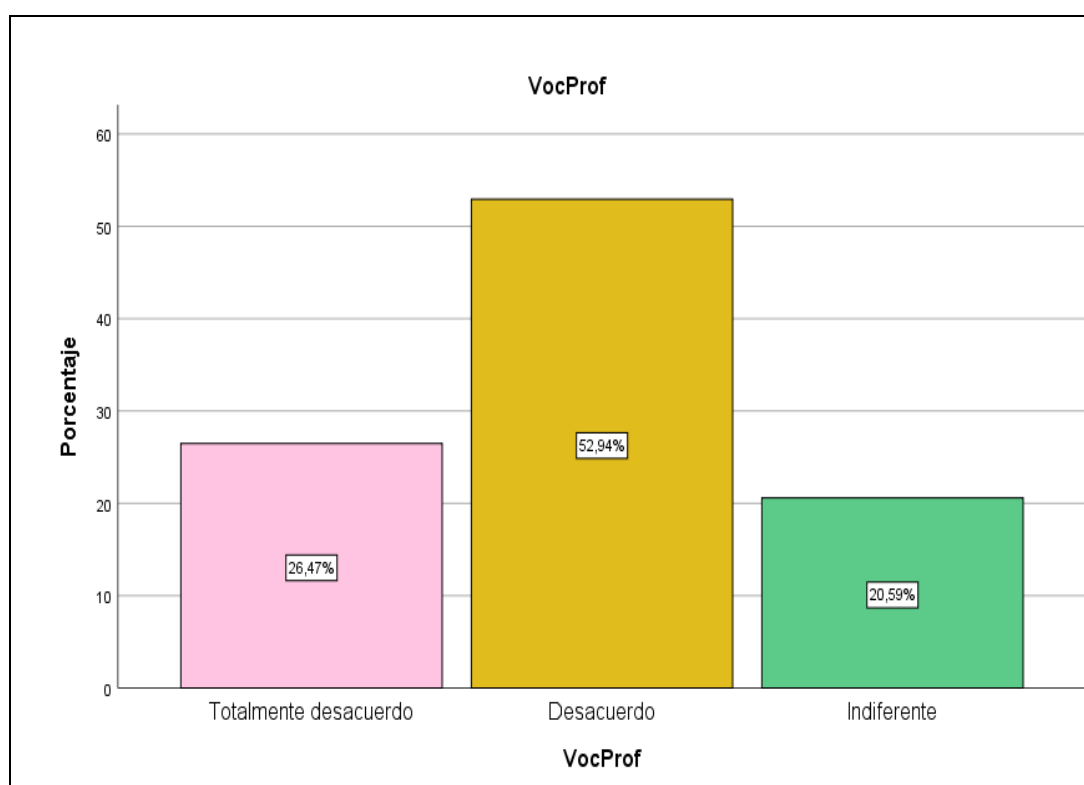


**Figura 2.- Nivel de Orientación profesional**

El 72,88% está totalmente en desacuerdo que los colaboradores tengan una buena orientación profesional, el 17,65% es indiferente y el 1,47% está de acuerdo. Estos indicadores muestran que el nivel de Orientación Profesional es deficiente, es decir los colaboradores no tienen una profesión con dignidad, además de no haber cumplido las reglas de la ética y de la moral en su profesión, y no haber cimentado en sus compañeros de trabajo la virtud de la honradez y no propician una buena relación con los administrados, entre otros.

Tabla 8 Nivel de Vocación profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	18	22,2	26,5	26,5
	Desacuerdo	36	44,4	52,9	79,4
	Indiferente	14	17,3	20,6	100,0
	Total	68	84,0	100,0	

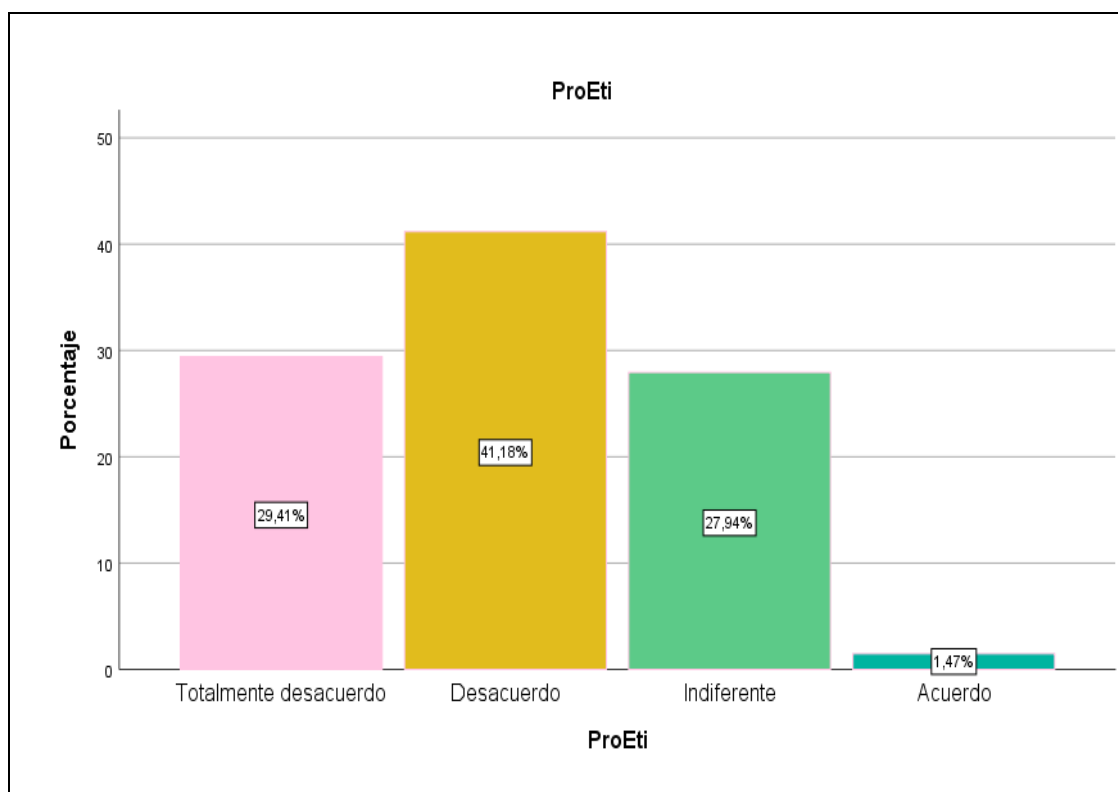


**Figura 3.- Nivel de Vocación profesional**

El 79,41% está en desacuerdo que los colaboradores tengan una buena vocación profesional, el 20,59% es indiferente. Estos indicadores muestran que el nivel de Vocación profesional es deficiente, es decir los colaboradores no tienen un ambiente cordial entre compañeros de la Institución, no han asumido las consecuencias de sus errores profesionales, entre otros.

Tabla 9 Nivel promedio de Ética

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	20	24,7	29,4	29,4
	Desacuerdo	28	34,6	41,2	70,6
	Indiferente	19	23,5	27,9	98,5
	Acuerdo	1	1,2	1,5	100,0
	Total	68	84,0	100,0	



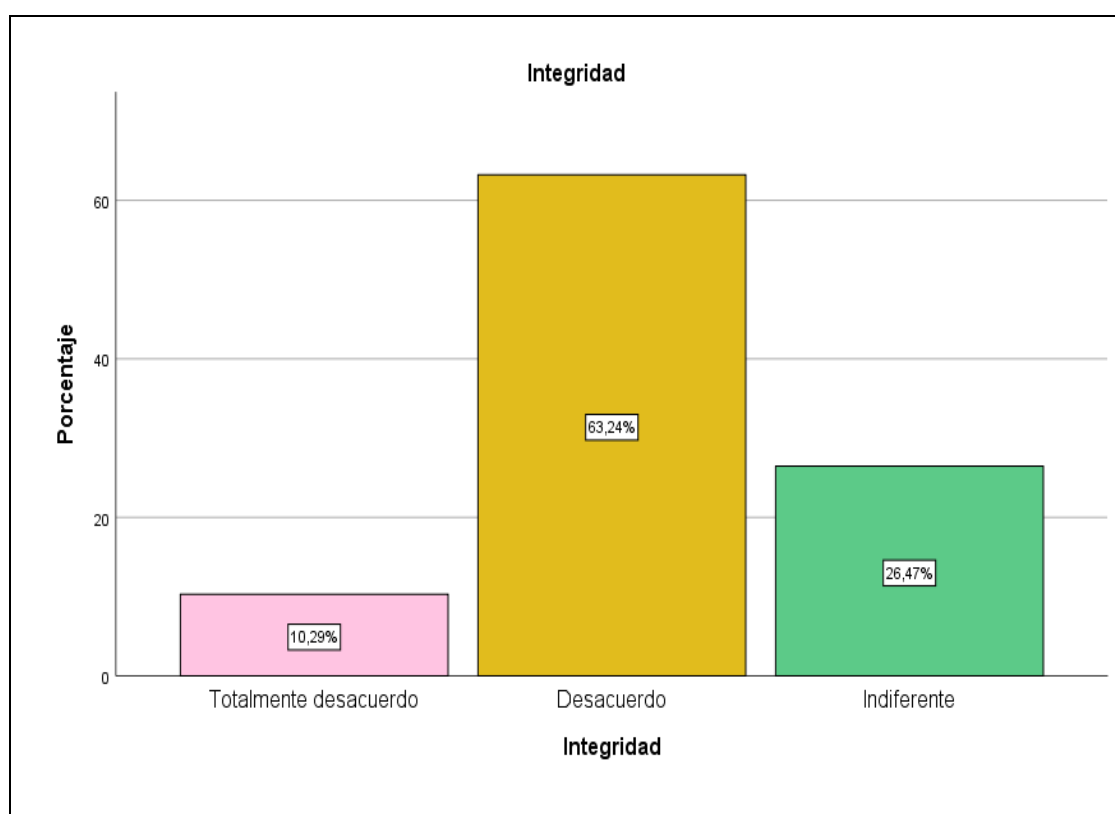
**Figura 4.- Nivel promedio de Ética**

El 70,59% está totalmente en desacuerdo que el nivel de Ética sea alto, el 27,94% es indiferente y el 1,47% está de acuerdo. Estos indicadores muestran que el nivel de Ética en los colaboradores es deficiente. Es decir, los colaboradores al momento de realizar sus actividades profesionales no tienen Responsabilidad profesional, Orientación profesional y Vocación profesional.



Tabla 10 Nivel de Integridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	7	10,1	10,3	10,3
	Desacuerdo	43	62,3	63,2	73,5
	Indiferente	18	26,1	26,5	100,0
	Total	68	98,6	100,0	

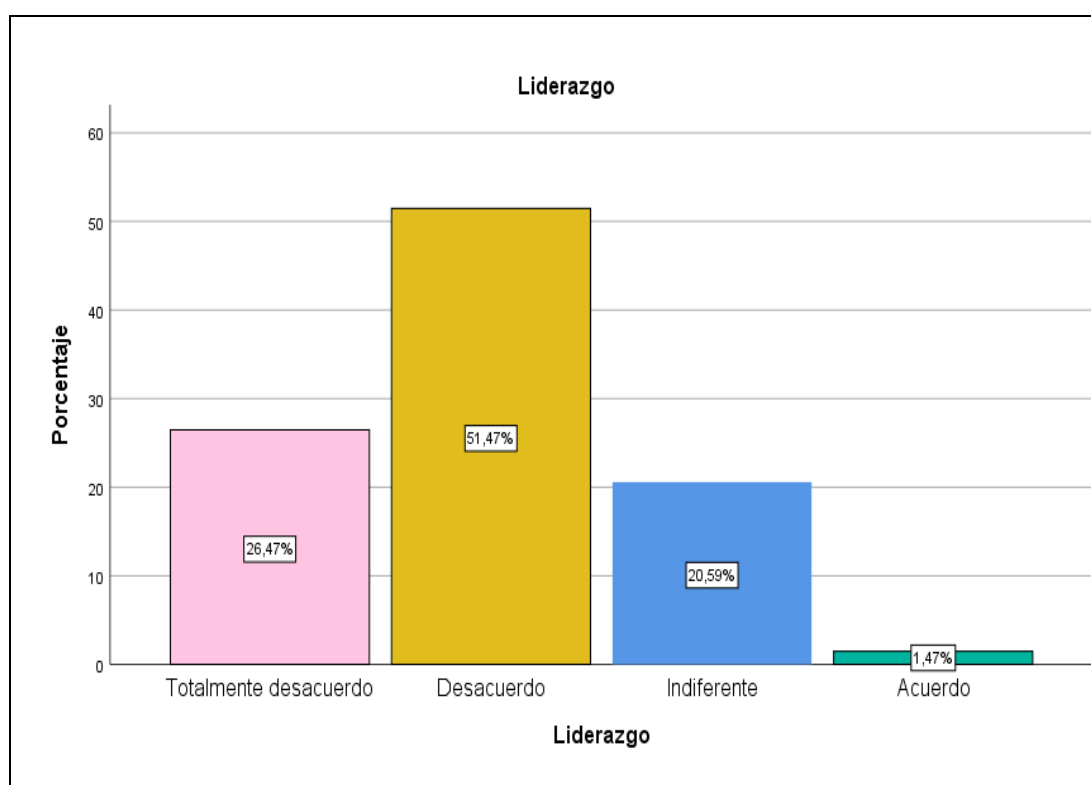


**Figura 5 Nivel de Integridad.-**

El 73,53% está en desacuerdo que los colaboradores tengan Integridad, el 26,47% es indiferente. Estos indicadores muestran que el nivel de Integridad es deficiente, es decir los colaboradores no realizan sus actividades con integridad, no se conducen en su trabajo con total honestidad, no brindan una comunicación efectiva entre sus administrados y compañeros de trabajo y no son coherentes cuando quiere comunicar algo.

Tabla 11 Nivel de Liderazgo

Liderazgo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	18	26,1	26,5	26,5
	Desacuerdo	35	50,7	51,5	77,9
	Indiferente	14	20,3	20,6	98,5
	Acuerdo	1	1,4	1,5	100,0
	Total	68	98,6	100,0	

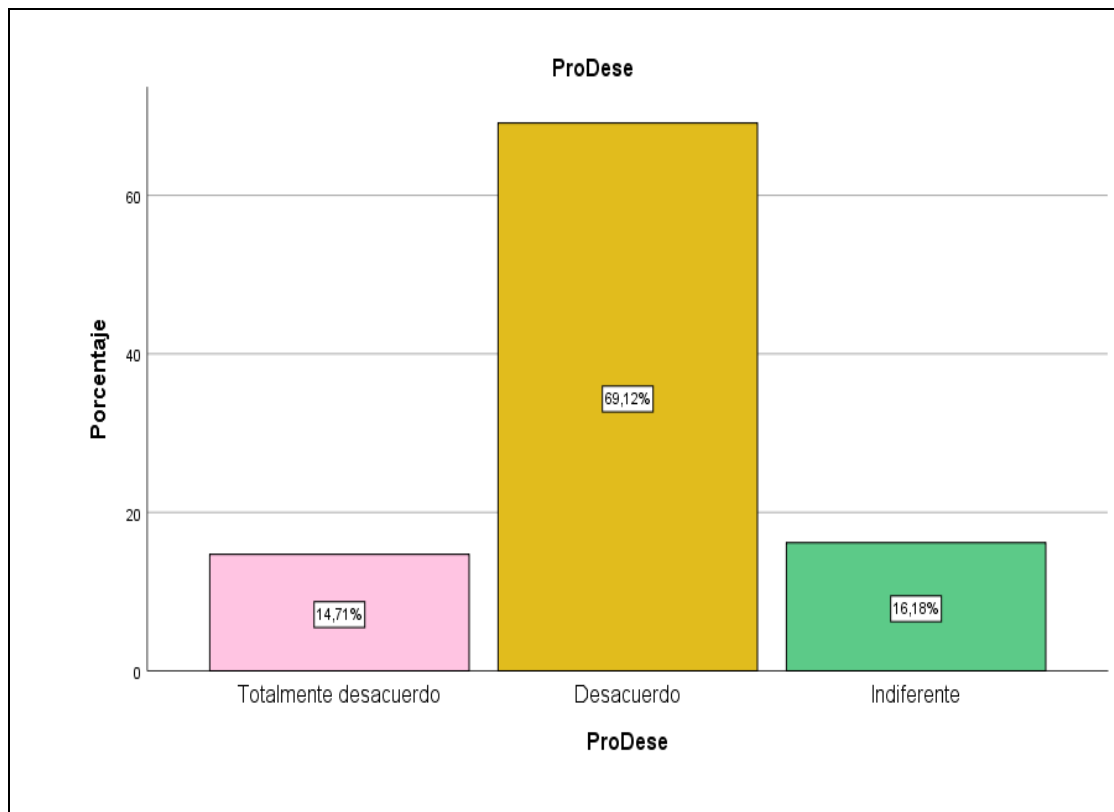


**Figura 6 Nivel de Liderazgo.-**

El 77,94% está en desacuerdo que los colaboradores tengan Liderazgo, el 20,59% es indiferente y el 1,47% está de acuerdo. Estos indicadores muestran que el nivel de Liderazgo es deficiente, es decir los colaboradores no practican valores en su institución, no se guían correctamente hacia el logro de los objetivos de la institución, no respetan las sugerencias y opiniones de los demás y el líder no genera confianza dentro de su personal.

Tabla 12 Nivel Promedio de desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	10	14,5	14,7	14,7
	Desacuerdo	47	68,1	69,1	83,8
	Indiferente	11	15,9	16,2	100,0
	Total	68	98,6	100,0	



**Figura 7 Nivel Promedio de desempeño laboral.-**

Del 100% de encuestados, el 83,83% está totalmente en desacuerdo que el nivel de Desempeño Laboral sea alto, el 16,18% es indiferente. Estos indicadores muestran que el nivel de Desempeño Laboral en los colaboradores es deficiente. Es decir, los colaboradores no tienen Integridad, Liderazgo, Empowerment, Iniciativa y Orientación al cliente.

#### IV DISCUSIÓN

Objetivo general: Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral.

Tabla 13 Nivel de correlación

		Correlaciones	
		ÉTICA	DESEMPEÑO
ÉTICA	Correlación	1	,899
	Sig. (bilateral)		,000
	N	68	68
DESEMPEÑO	Correlación	,899	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	68	68

Según Martínez (2012). Este indicador demuestra que existe un grado de relación medio alto entre las variables Ética profesional y Desempeño Laboral a un nivel de 89,9%

Objetivos específicos 1: Analizar la Ética profesional en los trabajadores.

En su dimensión Responsabilidad Profesional, del 100% de encuestados, el 59,3% está totalmente en desacuerdo que los colaboradores tengan responsabilidad Profesional, 26,47% es indiferente y el 2,94% está totalmente de acuerdo. Estos indicadores muestran que el nivel de responsabilidad profesional es deficiente. La mayoría de su personal no cuenta con un buen nivel académico la cual, no les ha permitido tener una formación profesional para saber cómo conducirse adecuadamente en sus actividades diarias dentro de la institución.

En la dimensión Orientación profesional el 72,88% está en desacuerdo que los colaboradores tengan una buena orientación profesional, el 17,65% es indiferente y el 1,47% está de acuerdo. Estos indicadores muestran que el nivel de Orientación Profesional es deficiente., la orientación profesional es deficiente, ya que los diferentes gobiernos que han pasado no le han dado importancia ni interés a las capacitaciones que se debe dar al personal para desarrollar o conducirse de manera adecuada en beneficio de los contribuyentes y de la propia imagen de la institución.

En su dimensión Vocación profesional, del 100% de encuestados, el 79,41% está totalmente en desacuerdo que los colaboradores tengan una buena vocación profesional, el 20,59% es indiferente. Estos indicadores muestran que el nivel de Vocación profesional es deficiente. La vocación profesional es baja ya que la mayoría de ellos no tienen estudios superiores, contando mucho de ellos con primaria y/o secundaria incompleta y que no han sido motivados por sus directivos a un desarrollo profesional.

Por lo tanto, el promedio de Ética, según el 70,59% está totalmente en desacuerdo que el nivel de Ética sea alto, el 27,94% es indiferente y el 1,47% está de acuerdo. Estos indicadores muestran que el nivel de Ética en los colaboradores es deficiente.

Ramos (1996) y Cañas (1998), La ética busca el conocimiento del bien. Esto implica una reflexión de los actos morales y una revisión crítica sobre la validez de dicha conducta.

Estos resultados tienen relación con la investigación de León y Suntasig (201), en su tesis para la obtención del Título de Licenciada en Secretariado Ejecutivo Gerencial, realizada en Latacunga – Ecuador, titulada “Incidencia de la ética profesional en el personal del gobierno autónomo descentralizado del cantón pujilí dentro del desempeño laboral en los dos últimos periodos de administración. (2007-2010) - (2010- 2014)”. El objetivo de la investigación está enfocado a un desempeño de las actividades transparente dentro del servicio público, con eficacia, eficiencia en beneficio de todos los ciudadanos que requieran del servicio en el GAD Municipal. Según los resultados se llegó a la conclusión que la ética profesional incide en el desempeño laboral de los trabajadores. Las autoras recomiendan a la institución a instruir a su personal mediante capacitaciones sobre ética profesional. Las diferentes áreas de la Municipalidad, no cuenta en su mayoría con profesionales éticos por ello lamentablemente muchas instituciones públicas no tienen una muy buena imagen ante la sociedad quedando desprestigiadas y sin credibilidad alguna.

Objetivos específicos 2 Identificar el nivel de desempeño laboral.

En su dimensión Integridad, el 73,53% está totalmente en desacuerdo que los colaboradores tengan Integridad, el 26,47% es indiferente. Estos indicadores muestran que el nivel de

Integridad es deficiente. La integridad es inadecuada, en su mayoría de ellos no tienen una actitud íntegra, comportándose de una manera vergonzosa en sus áreas de trabajo.

En su dimensión Liderazgo, el 77,94% está totalmente en desacuerdo que los colaboradores tengan Liderazgo, el 20,59% es indiferente y el 1,47% está de acuerdo. Estos indicadores muestran que el nivel de Liderazgo es deficiente. El liderazgo en la municipalidad no es muy fomentado por las gerencias hacia sus colaboradores puesto que no es tomado como una herramienta importante para el desarrollo de la institución.

En su dimensión Empowerment el 80,88% está totalmente en desacuerdo que exista Empowerment dentro de la Institución, el 16,18% es indiferente y el 2,97% está de acuerdo. Estos indicadores muestran que el nivel de Empowerment es deficiente.

En su dimensión Iniciativa el 76,48% está en desacuerdo que la institución permita la Iniciativa, el 20,59% es indiferente y el 2,94% está de acuerdo. Estos indicadores muestran que el nivel de Iniciativa es deficiente. La falta de capacitaciones y la falta de liderazgo para motivar a los empleados que les permita tomar la iniciativa a las diferentes actividades que se realizan en la institución.

En su dimensión Orientación al cliente el 89,71% está totalmente en desacuerdo que tengan Orientación al cliente, el 10,29% es indiferente. Estos indicadores muestran que el nivel de Orientación al cliente es deficiente. La orientación al cliente por parte de los servidores de la Municipalidad es pésima, esto se debe a la falta de capacitaciones que permita al trabajador saber la importancia que es brindar un buen servicio al administrado.

En su dimensión Trabajo en equipo el 80,88% está totalmente en desacuerdo que en la institución exista Trabajo en Equipo, el 16,18% es indiferente y el 2,94% está de acuerdo. Estos indicadores muestran que el nivel de Trabajo en equipo es deficiente. El trabajo en equipo en la Municipalidad es casi nulo por la falta de capacitaciones y liderazgo por parte de sus funcionarios que permita que el servidor aprenda a integrarse a los objetivos de la institución mediante el trabajo en equipo.

Por lo tanto, el Desempeño laboral, según el 83,83% está totalmente en desacuerdo que el nivel de Desempeño Laboral sea alto, el 16,18% es indiferente. Estos indicadores muestran que el nivel de Desempeño Laboral en los colaboradores es deficiente. Es decir, los colaboradores no tienen Integridad, Liderazgo, Empowerment, Iniciativa y Orientación al cliente.

Chiavenato (2002) El desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización. Es fundamental incrementar los niveles mediante técnicas internas y externas.

Estos resultados guardan relación con la investigación de Zans (2017), la investigación tuvo como objetivo general evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional es de optimismo. Se puede concluir que el mejoramiento del clima organizacional, incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad y por ende en su productividad.

Objetivos específicos 3 Implementar las dimensiones de la Ética profesional para mejorar el desempeño laboral.

Las implementaciones de las dimensiones de la Ética Profesional son: Responsabilidad profesional, Orientación Profesional y Vocación Profesional.

La responsabilidad profesional conlleva a que los profesionales estén actualizando sus conocimientos, sobre técnicas, rutinas, sobre su norma. También debe de instruirse sobre cómo comportarse adecuadamente dentro de la organización. (p 100). La responsabilidad tiene los indicadores como Merma de valores, educación con calidad, compromisos profesionales, etc. Los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Chiclayo deben brindar constantes capacitaciones para ampliar los conocimientos de los servidores públicos mediante el manual del código de ética de la Municipalidad, que les permita saber cómo deben de conducirse en el ambiente laboral. Asimismo, implementar nuevas técnicas para el desarrollo de las actividades diarias para realizar un trabajo eficiente.

Castro (1998), considera que: La orientación profesional, sirve para acatar una profesión conforme a sus competencias; es decir se debe de tener en claro que desde la etapa de educación básica se debe tener en cuenta que profesión se debe seguir. Para lograr ser profesionales se debe de sacrificar objetivos. 100). A nivel profesional se tiene indicadores como Decencia, cultivación de valores, reglas morales, virtud y honradez, etc. Implementar capacitaciones sobre motivación personal que impulse al servidor público a querer desarrollarse profesionalmente.

Castro (1998), La profesión sirve a las personas para vivir dignamente y realizarse como individuo, además le permite socializar con sus semejantes ofreciendo y brindando determinados servicios. Los profesionales tienen que tener la vocación de brindar un buen servicio aplicando sus conocimientos profesionales. (p.101). implementar esta dimensión a los servidores públicos de la Municipalidad, es de suma importancia ya que les permitirá actuar con responsabilidad y respeto al momento de brindar un servicio.



## **V. CONCLUSIONES**

1. Si existe influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores esto es debido a que el indicador demuestra que existe un grado de relación medio alto entre las variables Ética profesional y Desempeño Laboral a un nivel de 89,9%
2. La Ética profesional en los trabajadores es bajo en sus tres dimensiones. Por lo tanto, el promedio de Ética, según el 70,59% está totalmente en desacuerdo que el nivel de Ética sea alto, el 27,94% es indiferente y el 1,47% está de acuerdo. Estos indicadores muestran que el nivel de Ética en los colaboradores es deficiente.
3. El nivel de desempeño laboral, es bajo. El 83,83% está totalmente en desacuerdo que el nivel de Desempeño Laboral sea alto, el 16,18% es indiferente. Es decir, los colaboradores no tienen Integridad, Liderazgo, Empowerment, Iniciativa y Orientación al cliente.
4. La Ética profesional en la Municipalidad Provincial de Chiclayo debe implementar las dimensiones como son: Responsabilidad profesional, Orientación Profesional y Vocación Profesional.

## **VI RECOMENDACIONES**

De acuerdo a los resultados de la investigación se recomienda a la Municipalidad Provincial de Chiclayo lo siguiente:

1. Definir los valores de la Institución, que ayuden a establecer las conductas adecuadas de los empleados y/o funcionarios de la Municipalidad, los cuales deben estar alineados a la forma de pensar, convivir y actuar en el día a día. Estos valores deben de ponerse en practica desde la alta dirección como ejemplo a seguir.
2. Brindar capacitaciones a los trabajadores con temas sobre ética, para sensibilizar y lograr que estos vayan adquiriendo conocimiento que les permita lograr una educación de educación de calidad.
3. Brindar capacitaciones sobre orientación y atención de calidad que permita tener un buen trato con las personas.
4. Realizar constantes charlas dirigida a los trabajadores de la Municipalidad sobre motivación que les permita estar satisfechos con las labores que realizan diariamente.
5. La Municipalidad debe de hacer convenios con las universidades para que sus trabajadores puedan acceder a medias becas o becas de estudios que les permita desarrollarse profesionalmente y tener la oportunidad de ascender a nuevos puestos de trabajo.

## REFERENCIAS

- Alva, J y Estrada, M (2019) Remuneraciones y desempeño laboral en el Banco Scotiabank agencia pizarro Trujillo 2019. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5809>
- Arévalo, J. E. (2015). Ética en las decisiones de los empresarios en pymes comerciales (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/121>
- Arizaga, F (2016). Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11230>
- Avalos, M (2019) Resistencia al cambio y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del centro de salud ocupacional "MEDIC SALUD" del distrito de Trujillo del año 2018. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5213>
- Barragán (2014) Ética profesional de los estudiantes de las licenciaturas en Comunicación de la UNAM.
- Borges,C y Begin,L (2019) “Organizational Ethics in Health Settings”. Article. [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232020000100251&lng=en&nrm=iso&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020000100251&lng=en&nrm=iso&tlng=en)
- Burga, G. y Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque. (Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>
- Cabanillas y Torres (2017) “compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa de transportes delgado Rodríguez s.a.c Chiclayo 2017”
- Calderón (2016) “el código de ética profesional del contador público en el desempeño de sus funciones en las municipalidades de la provincia de Huánuco – 2016
- Campos, H (2017) Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E N° 80207 CUSHURO - SANAGORAN 2014. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3636>
- Campos,P Gutierrez,H y Matzumura,J (2019) “Job Rotation and Work Performance of Nurse Practitioners at a Specialized Healthcare Center”. Article. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=11&sid=67eb706c-bf3b-4612-bb47-325353e86206%40pdv-sessionmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=139515614&db=lth>

- Carmona, P y Roras, R (2017) "Influence of Emotional Intelligence in Job Performance". <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=17&sid=67eb706c-bf3b-4612-bb47-325353e86206%40pdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=135503278&db=zbh>
- Carrasco A. (2017) Ética de la hospitalidad de la enfermera con personas en tratamiento de hemodiálisis - Chiclayo, 2014 [Tesis]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1237>
- Celi, D (2015). Estudio de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de docentes de la PUCE SD., 2014. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/8817>
- Claros, S (2019). Diseño de un Sistema de Evaluación para el Desempeño Laboral del Personal Operativo de la Empresa Infopyme Perú SAC Trujillo 2016. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5045>
- Clavo C. (2018) Experiencias sobre el cuidado ético que brindan las enfermeras al paciente en el servicio de emergencia del Hospital III-1-ESSALUD [Tesis]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1198>
- Cuevas, R y Rdriguez, R(2017) "Social responsibility and professional ethics in public and corporative management". Article. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=6&sid=67eb706c-bf3b-4612-bb47-325353e86206%40pdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=125220820&db=zbh>
- Cruz, K (2017). "La capacitación y evaluación del desempeño del personal, y su aporte en la mejora del servicio en la administración zonal Eloy Alfaro del Distrito Metropolitano de Quito, a partir de la nueva administración (período 2014-2015)". Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13384>
- Chero, L. M. y Díaz, M. A. (2015). El síndrome de Burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores profesionales del Banco de Crédito del Perú, sucursal Balta, Chiclayo 2014 (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/168>
- Chin mei, Chua wei shian, Ong kang nien, Tan sin hui, Wong schi loon (2016) in his "The impact of motivation on employees' job performance at prudential assurance malaysia berhad in seberang jaya, penang". Thesis. University Tunku Abdul Rahman. <http://eprints.utar.edu.my/2347/2/BA-2016-1308389.pdf>
- Diaz, C y Gutirrez, H y Amancio, A (2018) "Absenteeism and job performance in nursing professionals from critical areas".

<http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=13&sid=67eb706c-bf3b-4612-bb47-325353e86206%40pdv-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=127726515&db=lth>

- Díaz S. (2015). Práctica de la ética en el desarrollo formativo de los estudiantes de una universidad privada de Chiclayo [Tesis]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/549>
- Elera A, Gálvez J. (2016) Desempeño laboral y nivel de estrés: enfermeras que brindan cuidados en servicios críticos, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo 2015 [Tesis]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;.Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1207>
- Fernández, J. (2001). Elementos que consolidan el concepto de profesión. Notas para su reflexión. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 3 (2).
- Figueroa, N. y Monsalve, R. (2018). El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la ONG - CDSP 338 Luminare del Mundo - La Victoria (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2007>
- Figueroa, E (2016). Estudio de la influencia de los indicadores en el desempeño organizacional de una empresa de Retail. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/12593>
- Figueroa (2015) "relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental."
- Florian, H (2018). Posturas éticas y juicios morales de los estudiantes de la universidad privada del norte frente a situaciones del ejercicio profesional trujillo – 2017. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/4228>
- García y Torres (2017), “Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016
- Griffin, R. W., Welsh, A. & Moorhead, G. (1981). Perceived Task Characteristics and Employee Performance: A Literature Review. Academy of Management Review, 6 (4), 655-664.
- Gonzales, S y Gonzales, P (2019) Comunicación interna y desempeño laboral de los colaboradores de la Agropecuaria Chimú S.R.L. Trujillo I Semestre 2019. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5827>
- Gonzales, D (2019). Perfil del personal y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Banco Scotiabank, Agencia Palermo en la ciudad de Trujillo – IV Trimestre del 2018. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5747>

- Guzman, A y Rodriguez, M (2019). La flexibilidad laboral y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de seguros Pacífico - Sura Piura año 2018. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5374>
- Hernández (2016) “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp-Chiclayo.
- INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 25, núm. 58, octubre, diciembre, 2015, pp. 49- 64 Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia-
- Isique, G. y Ruíz, C. (2019). Propuesta de mejora del desempeño en el restaurante El Pueblo basándose en Cardona y Wilkinson - Chiclayo, 2017 (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2058>
- Iznaga, L y Parra, M (2017) “Ethics and professional information”. Article. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=8&sid=67eb706c-bf3b-4612-bb47-325353e86206%40pdv-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=126297366&db=lth>
- Jimenez, J (2016) La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Empresa Humana S.A. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11614>
- Latif, M.S., Ahmad, M., Qasim, M., Mushtaq, M., Frdoos, A. & Naem, H. (2013). Impact of employee’s job satisfaction on organisational performance. European Journal of Business and Management, 5(5):2222-2839.
- Leiva, H y Rodríguez, C (2016). La gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la botica INKAFARMA del centro comercial Real Plaza de la ciudad de Trujillo en el año 2016. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/5736>
- Limo D. (2016). Programa de ética personalista y comprensión del sentido de la vida en estudiantes de derecho de la USAT, Chiclayo [Tesis]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; Tesis. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1063>
- Llaca L. (2015.) Correlación entre los niveles de conocimiento del código de ética médica y el de autorregulación del ejercicio profesional, Ica 2014 [Tesis]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo;
- López (2016) “La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del colegio médico consejo regional i la libertad-Trujillo 2015.

- Leon y Suntansig(2015) “Incidencia de la ética profesional en el personal del gobierno autónomo descentralizado del cantón pujilí dentro del desempeño laboral en los dos últimos periodos de administración. (207-2010) - (2010- 2014)”
- Luis, S y Luis, G (2017) Aplicación de endomarketing para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de edpyme marcimex s.a en la ciudad de trujillo 2016. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3276>
- Luna (2017), “ Etica profesional y desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de la red n° 09, Ugel 06, Ate-Vitarte, 2016
- Marisquirena, G y Iñigo, E y Passarini, J (2018) “The Training and Job Performance of Agronomists in Uruguay”. Article. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=12&sid=67eb706c-bf3b-4612-bb47-325353e86206%40pdv-sessionmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=130995521&db=a9h>
- Marin, E. (2018). Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la IEPM Colegio Militar Elías Aguirre (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2167>
- Melendez y Vasquez (2017) Valoración ética de los reality shows "combate" y "esto es guerra" por parte de los alumnos de 5to año de secundaria de la I.E 80010 ricardo palma - trujillo 2016. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2501>
- Morejon, A (2018) Propuesta de un modelo de gestión de talento humano por competencias para los subprocesos de evaluación de desempeño y capacitación en la Clínica Cemedssó Cía. Ltda. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/15786>
- Nangolo, F (2017) “Job satisfaction and job performance during the implementation of a performance management system: the case of a namibian municipality”. Thesis. Cape Peninsula University of Technology. <http://etd.cput.ac.za/bitstream/handle/20.500.11838/2661/211067334-Hambuda-Fillemon%20Nangolo-MTech-Human-Resources-Management-BUS-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navia, C y Hirsch,A (2015) “Professional Ethics in Postgraduate Students in Two Mexican Universities”. Article. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=7&sid=67eb706c-bf3b-4612-bb47-325353e86206%40pdv-sessionmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=100317412&db=ehh>

- O'Rourke, K (2017) "The Ethics of Codes of Ethics". Thesis. The Australian National University. <https://pdfs.semanticscholar.org/d7b3/862c9093944914f310f1dac7d2ee096622ba.pdf>
- Otley, D. (1999). Performance management: a framework for management control systems research. *Management Accounting Research*, 10, 363-382.
- Pacholczyk, A (2015) "Ethical issues in moral and social enhancement". Thesis. University of Manchester for the degree of Doctor of Philosophy. [https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/54571898/FULL\\_TEXT.PDF](https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/54571898/FULL_TEXT.PDF)
- Palomino y Peña (2016) el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería veneplast ltda.
- Palomino Y Peña leguia (2016), "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería veneplast ltda
- Panta, L. A. (2015). Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/157>
- Pantoja, D (2015). Propuesta de un manual para mejorar la calidad de atención al cliente interno y su desempeño laboral. Caso: servicio de gestión inmobiliaria del sector público. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/9728>
- Pérez (2012) Los principios éticos y las obligaciones civiles.
- Petty, M. M., McGee, G. W. & Cavender, J. W. (1984).
- Quiroz, D. y Nuñez, K. (2019). Procedimientos de auditoría y análisis del código de ética enfocados a la prevención y detección de fraudes realizados por el personal de una institución financiera. Caso : entidad bancaria BBVA de Lambayeque (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú).
- Racines, P (2017) Diseño de procesos de selección y gestión del desempeño por competencias para la empresa Medilabor S.A en el año 2017-2018. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14669>
- Ramos, P, Barrera, J y Fernández, E (2019) In its entitled "Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire". Article. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=10&sid=67eb706c-bf3b-4612-bb47-325353e86206%40pdv-sessionmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=139927755&db=a9h>
- Rivera A. (2014). Práctica ética de enfermeras jefes en la gestión del cuidado, Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo 2013 [Tesis]. Chiclayo: Universidad Católica



Santo Toribio de Mogrovejo; Recuperado de:  
<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/598>

Rojas 2016), “Relación entre conflicto y desempeño laboral en ata-irh s.a.c, Chiclayo.

Santamaria, D (2015). Evaluación del desempeño laboral de los egresados y graduados de la Escuela de Hotelería y Turismo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en las organizaciones del sector turístico y hotelero del Distrito Metropolitano de Quito. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/8676>

Seminario, C. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo. Caso tres colegios (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2121>

Solano (2017), “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia territorial Huallaga central - Juanjui, año 2017

Tayebi, N, Omid, A, Chahkhoei, M (2019) “Barriers standards of professional ethics in clinical care from the perspective of nurses”. Article. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=4&sid=67eb706c-bf3b-4612-bb47-325353e86206%40pdv-sessionmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=138972070&db=lth>

Trelles, J y Varas, A (2017). Relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la agencia distribuidora servicios y representaciones DIAL S.R.L en la ciudad de Trujillo, en el año 2017. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3497>

Trujillo, I (2018) “Professional ethics and the autonomy of Law in the future of Law”. Article. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=5&sid=67eb706c-bf3b-4612-bb47-325353e86206%40pdv-sessionmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=140437176&db=zbh>

Uquillas, D (2019) Diseño del subsistema de evaluación del desempeño por competencias para el Personal de la Agencia de Coordinación Distrital del Comercio (ACDC) en el año 2017. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/16007>

Valencia, K (2017) “Estudio de la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño del personal operativo de la empresa IDEPLAST CÍA LTDA. de la ciudad de Quito en el año 2017”. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14664>

Vallejos, A. (2019). Habilidades blandas y su influencia en el desempeño del personal post venta Interamericana Norte SAC filial Chiclayo (Tesis de pregrado, Universidad

Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2082>

- Vargas, S y Flores, M (2019) "Organizational culture and labor satisfaction as predictors of job performance in librarians". <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=16&sid=67eb706c-bf3b-4612-bb47-325353e86206%40pdv-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#AN=136784476&db=lih>
- Velásquez, F (2016). Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del 2016. Tesis. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13896>
- Viveros (2013) "La ética profesional incide en el desempeño laboral de la secretaria en la administración zona la delicia del distrito metropolitano de Quito.
- Yarango, A. U. (2015). Importancia de la ética para el profesional de la banca : análisis del caso Banco Barings - Singapur desde la perspectiva de la teoría de la agencia (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú). Recuperada de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1099>
- Zans (2017) "Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones
¿Existe influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo?	General Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo	H1 La ética profesional si tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo	Ética profesional	Responsabilidad profesional  Orientación profesional  Vocación profesional
	Específicos Analizar la Ética profesional en los trabajadores de la Municipalidad de Chiclayo.  Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chiclayo  Implementar las dimensiones de la Ética profesional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo	H0 La ética profesional no tiene influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo .	Desempeño laboral	Integridad  Liderazgo  Empowerment  Iniciativa  Orientación al cliente  Trabajo en equipo



## ANEXO 2

### Instrumentos

### ÉTICA PROFESIONAL

Buenos días:

Mediante esta técnica de encuesta, se pretende recopilar información relacionada sobre la:

#### **“ÉTICA PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO.**

Cabe mencionar que las preguntas a continuación que se detallan, deberá elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (X). Esta técnica es anónima, se le agradece su colaboración.

ESCALA DE LIKERT:

1 Totalmente en desacuerdo, 2 Desacuerdo, 3 Indiferente, 4 Acuerdo y 5 Totalmente acuerdo.

N°	Responsabilidad profesional	1	2	3	4	5
1	Considera usted haber actuado con responsabilidad ante los problemas de los administrados					
2	Considera usted que la ética profesional del trabajador responda a una educación con calidad.					
3	Considera que el cumplimiento de su compromiso profesional, es importante para mantener una buena relación y comunicación dentro de su centro laboral.					
4	Considera que los trabajadores valoran positivamente el buen trato con las personas					
5	Se encuentra satisfecho con la función que realiza en su trabajo					
6	Considero que la adquisición de nuevos conocimientos profesionales ayuda a mejorar su desempeño laboral.					
7	Me produce desconfianza de algunos colegas que creen saberlo todo en la profesión					
8	Considero que una buena comunicación ayuda a resolver problemas de manera profesional y adecuada.					
9	Todo trabajador debe ganarse la confianza de las personas actuando con honestidad.					
10	Considero que actuar correcto y profesionalmente me permite estar en paz conmigo mismo					
11	No debo tomar decisiones profesionales importantes sin antes valorar sus consecuencias					

N°	Orientación profesional	1	2	3	4	5
12	Considera usted que la profesión que tiene, es una profesión con dignidad.					
13	Considera que en su actuar dentro de su profesión cultiva el valor de la lealtad.					
14	Considera usted haber cumplido las reglas de la ética y de la moral en su profesión					
15	Considera usted haber cimentado en sus compañeros de trabajo la virtud de la honradez.					
16	Considera usted que la cultura del profesional, ayuda a educar el carácter del administrados					
17	Considera usted haber propiciado una buena relación con los administrados..					
18	Considera usted practicar en el ejercicio de su profesión el valor de la libertad.					
19	Considera usted practicar el valor de la justicia en el ejercicio de la profesión.					
20	En la relación con sus compañeros de trabajo, se respetan los valores morales					
21	Su labor en su Centro de trabajo es reconocida y valorada por sus jefes inmediatos y compañeros de trabajo					
22	Considera usted como profesional que ayudar a los demás es más importante que alcanzar el éxito.					

N°	Vocación profesional	1	2	3	4	5
23	Considera usted haber generado un ambiente cordial entre compañeros de la Institución					
24	Considera usted haber mantenido una buena relación como trabajador de su institución					
25	Considera usted haber sido generoso en el ejercicio de su profesión					
26	Considera usted haber practicado los principios morales que exige la formación profesional.					
27	Considera usted haber demostrado valores morales en el cumplimiento de su profesión.					
28	El proceso de socialización en nuestra comunidad es adecuada a la formación de la ética del profesional					
29	Existe un clima de buenas relaciones con sus compañeros de su institución					
30	Considero haber asumido las consecuencias de mis errores profesionales.					
31	Me gusta tratar con profesionales que toman en cuenta mi opinión					
32	La formación en ética me puede ser necesaria para enfrentar conflictos en el trabajo profesional					
33	Considera que un buen profesional debe darse tiempo para evaluar las consecuencias de sus acciones					

**Desempeño laboral**

Buenos días:

Mediante esta técnica de encuesta, se pretende recopilar información relacionada sobre el:  
**“DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO.”**

Cabe mencionar que las preguntas a continuación se detallan deberá elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (X). Esta técnica es anónima, se le agradece su colaboración.

ESCALA DE LIKERT:

1 Totalmente en desacuerdo, 2 Desacuerdo, 3 Indiferente, 4 Acuerdo, y 5 Totalmente acuerdo.

N°	Desempeño laboral	1	2	3	4	5
1	Las acciones que realiza para desarrollar su trabajo las realiza con integridad					
2	Considera usted, que se conduce en su trabajo con total honestidad					
3	Considera usted, que brinda una comunicación efectiva entre sus administrados y compañeros de trabajo					
4	Es usted coherente cuando quiere comunicar algo					
5	Practica usted valores en su institución					
6	Considera usted, un profesional que guía correctamente los objetivos de la institución					
7	Considera usted, que está respetando las sugerencias y opiniones de los demás					
8	Cree usted, que como líder genera confianza dentro de su personal					
9	Considera usted, que su institución le brinda autonomía para desenvolverse en su trabajo					
10	Asume usted las responsabilidades que se le da en las actividades que realiza dentro de su institución					
11	Se involucra en los objetivos establecidos por la institución					
12	Considera usted que su institución le brinda los tiempos necesarios para desarrollar un trabajo					
13	Cree usted que sus acciones son importantes para tener un buen desempeño laboral positivo					
14	Considera usted que su institución le brinda oportunidades de desarrollo profesional					
15	Ayuda a solucionar los problemas de sus administrados y de sus compañeros de trabajo					
16	Colabora usted, con las diferentes actividades que realiza su institución					
17	Creé usted, que esta brindado un buen servicio de calidad a sus administrados					
18	Comprende usted, a sus administrados cuando estos vienen de mal humor					
19	Se esfuerza usted, para satisfacer en el servicio que le brinda al administrado					
20	Considera usted, que ayuda a los administras a resolver sus problemas					
21	Considera usted, que se integra con facilidad al grupo de trabajo.					
22	Coopera usted, con las actividades que realiza su área, para lograr un objetivo					
23	Considera usted, que tiene capacidad de trabajar en equipo					